



Syndicat National des Personnels de
l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr
www.snpespjj-fsu.org
<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>
<https://twitter.com/snpespjj>



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

La rupture conventionnelle : un progrès... ou un piège ?

Réf : Note SG du 19 janvier 2021

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a ouvert la possibilité pour les agent.e.s publiques d'accéder à la procédure de rupture conventionnelle. L'article 72 de cette loi prévoit son expérimentation à titre temporaire dans les trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale). Ce dispositif est applicable aux fonctionnaires, aux agent.e.s contractuel.le.s recruté.e.s par Contrat à Durée Indéterminé, aux ouvrier.e.s de l'État et aux praticien.ne.s contractuel.le.s des établissements de santé.

Manquait la parution des décrets d'application pour organiser les modalités pratiques de la rupture conventionnelle dans le secteur public. Ces décrets ont finalement été signés le 31 décembre 2019 pour rendre la procédure en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020. Cependant, une note du secrétariat général restait nécessaire pour rendre cette disposition applicable au ministère de la justice : celle-ci est parue le 19 janvier 2021.

Les références des décrets :

Concernant la procédure : décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Concernant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) : décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agent.e.s dans leurs transitions professionnelles.

La rupture conventionnelle est un nouveau cas de cessation définitive de fonctions entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Cette cessation définitive résulte d'une convention signée entre l'administration et le ou la fonctionnaire concerné.e. Elle est introduite à titre expérimental pour les fonctionnaires sur une période de six ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Quels sont les agent.e.s concerné.e.s (et non concerné.e.s)?

La rupture conventionnelle s'applique, par principe, à tous et toutes les fonctionnaires et aux contractuel.le.s en CDI. Toutefois certain.e.s fonctionnaires sont exclu.e.s du champ d'application de ce mécanisme (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019). Ce sont :

- les fonctionnaires stagiaires
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite (art. L. 161-17-2 code de la sécurité sociale) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal
- les fonctionnaires détaché.e.s en qualité d'agent.e contractuel.le. Cependant, les personnels détachés souhaitant solliciter une rupture conventionnelle doivent au préalable demander la fin du dé-

tachement, puis leur réintégration dans leur administration d'origine, laquelle sera habilitée à conclure la rupture conventionnelle.

Il est à préciser que les agent.e.s ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour prétendre à une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessation définitive des fonctions tels que :

- l'admission à la retraite
- la démission
- le licenciement
- la révocation

A noter : le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 spécifie que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclusive des conditions de versement de l'indemnité de départ volontaire (IDV).

Déclenchement et déroulement de la procédure.

La demande de rupture conventionnelle peut être déposée à l'initiative de l'agent.e ou de l'autorité administrative. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Pour les agent.e.s affecté.e.s dans les services déconcentrés ou à l'ENPJJ, la demande doit être transmise au ou à la supérieur.e hiérarchique de l'agent.e qui transmet ensuite au service des ressources humaines concerné ou de l'ENPJJ.

Pour les agent.e.s affecté.e.s en Administration Centrale, leur demande doit directement être envoyée à la section de suivi de carrière des agent.e.s de l'Administration Centrale (SAAC).

Un entretien obligatoire relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité administrative dont relève l'agent.e.

Le cas échéant, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle (à noter que la rupture conventionnelle n'est pas un droit des agents en ce sens que l'administration a toute latitude pour opposer son veto sans justification à une demande, par exemple si elle estime que le projet professionnel de l'agent.e reste trop aléatoire).
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions pour les agent.e.s titulaires
- la fixation de la date de la fin du contrat pour les agent.e.s en CDI
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment : le bénéfice de l'assurance chômage - l'obligation de remboursement qui est prévue dans certains cas - le respect des obligations déontologiques prévues.

Cet entretien est conduit par le ou la supérieur.e hiérarchique dont dépend le fonctionnaire ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, l'agent.e peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un.e conseiller.e désigné.e par une organisation syndicale représentative de son choix. Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au Comité Technique Ministériel dont relève le ou la fonctionnaire. Le premier entretien n'a qu'un but informatif et n'engage en rien l'agent dans la procédure.

Un compte rendu rédigé par l'administration doit lui être remis par la suite. Ce compte rendu est amendable par l'agent.e.

Rétractation : Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs. Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre signature.

Signature de la convention : l'arbitrage final est rendu par le Secrétariat Général du Ministère de la Justice qui peut refuser des projets transmis malgré l'avis favorable du service RH.

A noter que l'agent.e doit avoir soldé ses congés et son CET avant la prise d'effet de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la rémunération brute annuelle perçue par l'agent.e au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Il ne peut pas être inférieur aux montants suivants

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 2/5èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- 3/5èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

A titre d'exemples prenant en compte l'indice moyen entre les grades de chaque corps

statut	grade	échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Indemnité jusqu'à 10 ans d'ancienneté	Indemnité de 10 à 15 ans d'ancienneté	Indemnité de 15 à 20 ans d'ancienneté	Indemnité de 20 à 24 ans d'ancienneté
Adjoint.e Administratif.ive Adjoint.e Technique	2 ^{ème} classe	10	461	404	1893,15 €	473 € par année d'ancienneté	757 € par année d'ancienneté	947 € par année d'ancienneté	1136 € par année d'ancienneté
Secrétaire Administratif.ive	Classe supérieure	10	542	461	2160,26 €	540 € par année d'ancienneté	864 € par année d'ancienneté	1080 € par année d'ancienneté	1296 € par année d'ancienneté
Educateur.trice ASS	1 ^{er} grade	9	596	502	2352,38 €	588 € par année d'ancienneté	940 € par année d'ancienneté	1176 € par année d'ancienneté	1410 € par année d'ancienneté
Cadre éducatif	Cadre éducatif	8	680	566	2652,29 €	663 € par année d'ancienneté	1061 € par année d'ancienneté	1326 € par année d'ancienneté	1591 € par année d'ancienneté
Psychologue	Classe normale	9	712	590	2764,75€	691 € par année d'ancienneté	1106 € par année d'ancienneté	1382 € par année d'ancienneté	1659 € par année d'ancienneté
Professeur technique	Classe normale	9	712	590	2764,75 €	691 € par année d'ancienneté	1106 € par année d'ancienneté	1382 € par année d'ancienneté	1659 € par année d'ancienneté
directeur	Hors classe	4	732	605	2835,05 €	709 € par année d'ancienneté	1134 € par année d'ancienneté	1418 € par année d'ancienneté	1701 € par année d'ancienneté

Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent.e par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (art. 3 décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019).

De la rémunération de référence servant au calcul de l'indemnité sont exclues :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer
- L'indemnité de résidence à l'étranger
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la première affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €. L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €,
 - ou de 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent.e au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €
 - ou du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.
- C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

Les effets de la rupture conventionnelle à l'égard des agents publics.

En échange du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle décidée par les deux parties, la rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Les agent.e.s bénéficient du régime d'assurance chômage des agent.e.s publiques.

Attention, si le ou la fonctionnaire est à nouveau recruté.e au sein de la même fonction publique dans les 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, une obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui incombe. Dans la fonction publique d'Etat, il ou elle doit rembourser à l'État l'indemnité de rupture au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Le droit aux allocations chômage :

Une fois conclue, la rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation chômage pour les fonctionnaires titulaires et contractuel.le.s par le versement de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) dans les conditions de droit commun.

COMMENTAIRES

Il est bien entendu que cette fiche technique n'a qu'une vocation informative et qu'en aucun cas, elle n'est destinée à faire la promotion de cette nouvelle disposition qu'est la rupture conventionnelle à la Fonction Publique. N'oublions pas que celle-ci est issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, laquelle participe à la dégradation des statuts et à la suppression de la représentation syndicale dans les CAP, laquelle accentue significativement la précarité et vise au final la suppression à terme de 120 000 emplois.

Veut-on nous faire croire qu'il existerait parmi cet arsenal régressif une disposition vertueuse ? Dans le contexte de ces objectifs avérés, cette mesure viendrait soudainement offrir aux agent.e.s un nouveau « confort », une porte de sortie libératoire ? Ne vient-elle pas également de façon implicite distiller l'idée selon laquelle une carrière « riche » serait celle où l'on cumulerait les expériences professionnelles sans craindre la réalité des difficultés à retrouver un emploi, alors que celles-ci sont avérées ? Mais les fonctionnaires désireux.euses d'interrompre momentanément leur carrière à la Fonction Publique pour quelque raison que ce soit, (bien souvent par lassitude liée aux conditions de travail) disposent déjà de la mise en disponibilité sans pour autant être définitivement rayé.e.s des cadres, situation propre jusqu'alors à la mise en retraite ou...à une décision disciplinaire. La différence réside bien évidemment dans le versement de l'ISRC qui au moment effectif de la rupture constitue un apport financier que la mise en disponibilité ne peut assurer. Cela contribue à une attractivité d'autant plus importante dans une période où le gel des salaires pénalise durement les agent.e.s.

En réalité, sous prétexte d'ouvrir un nouveau droit, la rupture conventionnelle n'est qu'un outil destiné à diminuer plus rapidement les effectifs, soit pour supprimer des postes de titulaires, soit pour renouveler plus d'emplois de contractuel.le.s, donc conforter la précarité. Pour autant, le discours contradictoire n'est pas en reste quand la note du SG souligne dans la doctrine d'emploi au ministère que celui-ci « a pour priorité de renforcer son attractivité et de favoriser la fidélisation de ses agents » alors qu'une nouvelle porte de sortie de la Fonction Publique leur est ouverte.

En outre, l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle est prise en charge par le ministère au titre des crédits de personnels, chapitre budgétaire englobant l'ensemble des rémunérations des agents (salaires, indemnités, primes). Ce chapitre ne peut être abondé par d'autres crédits mais peut être ponctionné par d'autres types de dépenses (Loi Organique de Loi de Finances). Ces crédits sont donc limitatifs. **Donc plus d'ISRC seront versées, plus les crédits de personnels seront restreints, compromettant ainsi toute perspective de progression de rémunération des personnels.**

Enfin, si le montant de l'ISRC repose sur un socle minimum encadré par des critères indiciaires et d'ancienneté, il peut faire néanmoins l'objet de tractations possibles pour négocier une réévaluation.

Cette logique de marchandage est absolument indigne de ce que devraient être les règles de fonctionnement de la fonction publique, lesquelles ne devraient en aucun cas laisser cours à des talents de négociateurs dont tous les personnels seraient inégalement pourvus. L'égalité de traitement est là encore remise à l'arrière plan.

L'incitation à signer cette convention, confortée par le versement de l'ISRC et par l'ouverture du droit à l'allocation chômage, ne suffit pas à occulter le caractère irréversible du départ de la fonction publique. Il s'agit donc de bien réfléchir avant de s'engager dans cette décision, de ne pas rester seul.e dans la réflexion et d'avoir bien en tête que si l'on réintègre dans la fonction publique dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, sans pour autant retrouver son poste et son statut initial, on sera tenu de rembourser l'indemnité dans un délai de deux ans. Dans le privé où la rupture conventionnelle est en vigueur depuis plusieurs années, 60 % de salarié.e.s ayant pris cette option recherchent toujours un emploi depuis leur rupture.

Un moyen de pression managérial : Il est dit que « la rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative du ou de la fonctionnaire ou de l'administration ». Ce dispositif existe déjà dans le secteur privé depuis 2008 et il est fréquemment utilisé comme un outil de fragilisation du personnel. Certains employeurs ont pu l'utiliser pour faire signer un accord à un.e salarié.e sous pression, en position de faiblesse... et donc sans recours possible une fois signé. Même si la loi prévoit que la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'un ou l'autre des parties, l'expérience montre que ce n'est pas toujours le cas. Ainsi, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) souligne que dans le privé, 30 % des ruptures conventionnelles ont été imposées par l'employeur, et que dans 17% des cas, le ou la salarié.e a consenti la rupture conventionnelle pour éviter un conflit relationnel avec l'employeur. Ayons aussi à l'esprit les stratégies à effet pervers destinées à « faire craquer » les agent.e.s à France Télécom. On ne voit pas pour quelle raison l'administration se priverait de « pousser un.e agent.e dehors » en exerçant une sanction disciplinaire déguisée. C'est une grave remise en cause du principe garantissant la neutralité des agent.e.s du service public et d'une carrière sécurisée dans la Fonction Publique.

Ainsi, par exemple, à l'initiative d'un employeur public, un.e agent.e pourra être convoqué.e et « vivement encouragé.e » à partir. L'agent.e n'aura alors que peu de temps pour réfléchir. Notons que, dans le secteur privé, la procédure est contrôlée par l'inspection du travail. Dans le secteur public, elle ne sera contrôlée par ... personne !! Par ailleurs, pourquoi proposer une rupture conventionnelle à un.e agent.e sur un emploi permanent qui correspond à un besoin lui aussi si ce n'est pour le remplacer par un.e agent.e non titulaire ou répartir ses fonctions sur les personnels restants, comme le vérifient bien souvent les politiques de gestion des personnels? En effet les autorités administratives, quel que soit le versant de la Fonction Publique, n'auront pas à justifier leurs choix. Le seul garde-fou restera la possibilité de faire appel à la représentation syndicale avant et lors de l'entretien.

L'État employeur, sous l'égide d'une politique et d'une législation ultralibérales, n'est décidément pas un meilleur patron que ceux des grandes entreprises du privé.